

تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي بجامعة حائل والطائف

د. مشعان بن ضيف الله الشمري د. عبدالعزيز بن رشيد العمرو د. سمية علي عبدالوارث أحمد

كلية التربية، جامعة حائل كلية التربية، جامعة حائل كلية التربية، جامعة الطائف

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في درجة توافر جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات: جنس الطالب، الجامعة، تخصص عضو هيئة التدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المقارن، وتم تطبيق قائمة لاستطلاع رأي الطلبة حول جودة الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تم التوصل إلى النتائج التالية: تراوحت درجة توافر الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بين متوسطة وكبيرة جداً؛ ووجدت فروق بين الجنسين في درجة توافر مؤشرات معايير جودة: الجانب الشخصي، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة، تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية في اتجاه عضوات هيئة التدريس، في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في درجة توافر مؤشرات معايير جودة: تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية، إدارة المحاضرة والوقت، والتقويم. كما وجدت فروق تعزى إلى الجامعة (حائل/الطائف) في درجة توافر مؤشرات معايير جودة: الجانب الشخصي، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة، تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية في اتجاه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين في درجة توافر مؤشرات معايير جودة: تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية، إدارة المحاضرة والوقت، والتقويم؛ بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية باستثناء معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية وفقاً لتخصص أعضاء هيئة التدريس (علم نفس/مناهج وطرق تدريس/تقنيات تعليم/علوم تربوية)، كما أظهرت النتائج أن الفروق جاءت في اتجاه أعضاء هيئة التدريس تخصص مناهج وطرق تدريس وتقنيات التعليم.

الكلمات المفتاحية: التقويم، الكفايات التدريسية، معايير الجودة، الدبلوم التربوي، أعضاء هيئة التدريس.

Evaluation of teaching competencies of faculty members according to the quality standards at the educational diploma program at Hail and Taif universities

Dr. Mishaan Al-Shammari Dr. Abdulaziz Al-Am r Dr. Somaya Ali Abdel-Wareth

College of Education, University of Hail College of Education, University of Hail College of Education, University of Taif

Abstract: The study aimed to build a list of quality standards for teaching skills by university faculty, as well as to identify the differences in the degree of this quality taking in consideration some variables like gender of the student, the university, and the faculty member's specialization. To achieve the objectives of the study both the analytical method and comparative qualitative method were used. A questionnaire was used to gather the students' opinions about the quality of teaching according to overall quality standards. By applying statistical methods, the following conclusions were reached:

- The degree of commitment by the faculty members to teaching methods between medium and very high.
- There were some differences according to gender in quality standards for personal, standards for planning and execution of the lecture, and quality standards for the design and use of educational and technological instruments in favor of female students. On the other hand, there were no statistically significant differences according to gender in the quality standards for design and use of educational activities, and quality standards of lecture management and time, and the quality for evaluation.
- There were some differences according to the University (Hail / Taif) in quality standards for morality, standards for planning and execution of the lecture, quality standards for the design and use of educational and technological instruments in favor of teaching staff at Taif University. There were no statistically significant differences between the two universities in quality standards for design and use of educational activities, quality standards of lecture management and time, and the quality for evaluation.
- There were significant differences in the quality of teaching skills with the exception of the quality of design and use of educational and technological instruments according to the specialization of the faculty member (Psychology / curricula and teaching methods / teaching technologies / educational sciences). To identify the direction of the differences Scheffft test was used, and the results showed that the differences came in favor of curriculum and methods of teaching and teaching technologies.

Keywords: Evaluation, Teaching Competencies, Quality Standards, Educational Diploma, Faculty Members

المقدمة

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاثة وظائف رئيسة هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية.

وهذه الوظائف في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس، بما يجعل عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة. (ماتيو وآخرون، ٢٦)

ويعتبر التدريس الوظيفة الأساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي، وذلك لأنه يستغرق وقتاً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم، كما أن له أثره البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المعارف والمعلومات والمهارات المهنية المتخصصة.

ويعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر له من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس، حيث تعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، ويضمن قدرته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية (عبد المقصود، ١٩٩٧، ١٩).

وتمثل جودة التعليم الجامعي أهم التحديات التي تواجه نظم التعليم في جميع دول العالم الثالث كما يرى طبلان (٢٠٠٧، ١٦-١٧)، لا سيما أن تقارير المنظمات العالمية تؤكد على ضرورة إعادة النظر في فلسفة التعليم الجامعي مع التركيز على أهمية وضع معايير أفضل تحقق جودة مخرجات التعليم التي يتوقع أن تؤدي إلى تنمية شخصية الإنسان لخدمة مجتمعه ودعم ثقافته الوطنية.

وما لاشك فيه أن موضوع الجودة في التعليم يعتبر من أهم الوسائل والأساليب الناجحة في تطوير وتحسين بنية النظام التعليمي بمكوناته المادية والبشرية، بل أصبحت الجودة ضرورة ملحة، وخياراً استراتيجياً تلميه طبيعة الحراك التربوي والتعليمي في العصر الحاضر. (العارفة وقران، ٢٠٠٧، ١٨).

ويمثل التقويم محوراً رئيساً في عملية شاملة تستهدف تجويد التعليم الجامعي عموماً، وذلك باعتبار أن التقويم أصبح شرطاً أساسياً تشترطه جميع هيئات الاعتماد الأكاديمي العالمية، بل إن بعض المنظمات العالمية كالينوسكو أولت اهتماماً للتقويم الشامل الذي يقيس مخرجات التعليم ويقومها للحصول على جودة غير تقليدية. ويعد تقويم أعضاء هيئة التدريس من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما له من أهمية في تحسين الأداء، والغرض الرئيس من التقويم هو تقديم معلومة دقيقة لعضو هيئة التدريس تساعده في معرفة مستوى أدائه والعمل على تحسينه. (Christy, 1990; Ryan, 2000).

وقد أشار Dilts et al (1994) إلى أن أنظمة تقويم أعضاء هيئة التدريس تخدم ثلاث وظائف هي: التعرف على أداء عضو هيئة التدريس وتقويمه، تقديم الحوافر لأعضاء هيئة التدريس ومراقبة تقدم الجامعة نحو تحقيق رسالتها وأهدافها.

ويمثل الطلاب المكون الأكثر تأثيراً في منظومة التعليم الجامعي بنوعية التدريس. ولتفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعة لا بد أن يخضع عمله للتقويم. ومن أهم الإجراءات التي تتبعها جامعتي حائل والطائف فيما تتبعه من إجراءات في تقويم الأداء الجامعي كشأن معظم الجامعات العالمية في الوقت الحاضر هو تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من قبل الطلبة لأن الطالب هو أكثر الأشخاص تفاعلاً مع عضو هيئة التدريس؛ مما يمكنه من الحكم الصحيح على أدائه الأكاديمي، وذلك عن طريق توزيع نماذج خاصة من الاستبيانات على الطلاب في نهاية كل فصل دراسي، وفي الوقت الحالي تم استبدال النماذج الورقية بوضع الاستبانة على صفحة الطالب على المنظومة الجامعية حيث يتم التقويم إلكترونياً؛ لمعرفة وجهات نظرهم في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام العالمي بتقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة، والأداء التدريسي بصفة خاصة، ومن منطلق رؤيتنا وقراءتنا للواقع نجد أن عملية التقويم لا تلقى القبول المناسب من قبل أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة، كما أنها موضع جدل ومحل شك كبيرين نظراً لعدم الموضوعية في التقويم؛ لأن معظم الطلاب يحكمون نظرهم الذاتية الشخصية في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس، خاصة في الأداء التدريسي.

هذا على الرغم من نتائج بعض الدراسات كدراسة (Freeze & et al, 2004) التي توصلت إلى أن تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى تحسين مهاراتهم التدريسية. ونتائج دراسة (Kicklighter, 2003) التي أظهرت أن تقديرات الطلبة لفعالية التدريس دليل جيد على قياس الكفاءة التعليمية لعضو

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

هيئة التدريس؛ ودراسة (Beard,2002) التي أوصت بأن هذه الأساليب فعالة لقياس مدى تحسن العملية التعليمية.

ونظرًا للأهمية التي يشغلها عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة، بما يؤديه من دور حيوي وأساسي في تحقيق جودة التعليم العالي؛ استناداً لما يناط به من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب مجالات الجودة في التعليم، لذا فمن الضروري أن يخضع عمله للتقويم؛ ذلك أن التقويم الموضوعي يساعد متخذي القرارات على معرفة مدى تحقيق الأهداف التربوية. كما يعمل على تحسين نوعية التعليم الجامعي وتطويره من خلال زيادة فاعلية أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة. (الثبتي والقربي، ١٩٩٣، ٤٣٠)

من هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية لتقويم الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة وفقاً لمعايير الجودة. وتتحد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١. ما درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة؟.
٢. هل توجد فروق في درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة وفقاً لمتغيرات الدراسة (جنس الطالب، الجامعة، تخصص عضو هيئة التدريس) من وجهة نظر الطلبة؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي

- التعرف على درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة.
- التعرف على الفروق في درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة وفقاً لمتغيرات الدراسة (جنس الطالب، الجامعة، تخصص عضو هيئة التدريس) من وجهة نظر الطلبة.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تسعى إلى:

١. الاستجابة للاتجاهات العالمية الحديثة التي تدعو إلى زيادة الاهتمام بموضوع جودة التعليم الجامعي.

٢. قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في زيادة كفايات أعضاء هيئة التدريس ورفع مستوى أدائهم.
٣. قد تفيد في تشخيص جوانب القوة والضعف في الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعتي حائل والطائف في ضوء معايير الجودة.
٤. إمكانية اعتماد قائمة معايير الكفايات التدريسية المقترحة في تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعتي حائل والطائف في ضوء معايير الجودة.

مصطلحات الدراسة

التقويم

يعرف التقويم في مجال التربية بأنه تقرير رسمي حول جودة وفاعلية أو قيمة برنامج تربوي أو مشروع تربوي أو منهج تربوي أو عملية تربوية أو هدف تربوي أو منتج تربوي، ويستخدم التقويم هنا طرق الاستقصاء، وإصدار الأحكام حيث يشمل: تقرير معايير الحكم على الجودة وما ينبغي لتلك المعايير من أن تكون نسبية وضمنية، وجميع المعلومات ذات العلاقة بالجوانب المختلفة لعملية التقويم، وتطبيق المعايير المرتبطة بتقرير الجودة (Worthen& Sanders,1987,22).

الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس

يعرفها زيتون (٢٠٠٦، ١٢) بأنها "القدرة على أداء عمل/نشاط معين ذو علاقة بتخطيط التدريس، تنفيذه، تقويمه، وهذا العمل قابل للتحليل لمجموعة من السلوكيات (الأداءات) المعرفية/ الحركية/ الاجتماعية، ومن ثم يمكن تقييمه في ضوء معايير الدقة في القيام به، وسرعة إنجازه والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية المتغيرة، بالاستعانة بأسلوب الملاحظة المنظمة" ومن ثم يمكن تحسينه من خلال البرامج التدريبية ويمكننا القول بأن الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس تمثل كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسئوليات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، ويتفاعل معها طلابه لإحداث تغيرات مرغوبة في شخصياتهم وذلك في ضوء أهداف وتوقعات الجامعة.

المعايير

يعرفها عبد الله (٢٠٠٥، ٩٣٤) بأنها أعلى مستويات الأداء الذي يسعى الفرد للوصول إليها بعد دراسته للبرنامج، ويتم في ضوءها تقويم مستويات الأداء والحكم عليها.

الجودة

تعرفها المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (الآيزو - ISO) (دياب، ٢٠٠٦، ٥) " بأنها تكامل الملامح والخصائص لمنتج أو خدمة ما بصورة تمكن من تلبية احتياجات ومتطلبات محددة". كما تعرف الجودة

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...
الشاملة بأنها "تحقيق ضمان الدقة والإتقان من خلال التحسن المستمر للمؤسسة". (شحاتة، ٢٠٠٥،
٥٤).

ويعرف الباحثون معايير الجودة إجرائياً بأنها "وصول عضو هيئة التدريس إلى درجة عالية من الأداء
لإتقان الكفايات التدريسية وتفعيلها في الموقف التدريسي، والعمل الدؤوب على تطويرها وتحسينها في
ضوء معايير الجودة".

الحدود الموضوعية (البعد الموضوعي)

- اقتصرت الدراسة على تقويم جودة الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم
التربوي.

الحدود المكانية (البعد المكاني)

- اقتصرت الدراسة على جامعتي حائل والطائف بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية (البعد الزماني)

- تم إجراء الدراسة في العام الجامعي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ.

الإطار النظري

أولاً: التقويم

أصبح التقويم عملاً ضرورياً لتحسين أداء المؤسسات أو تطوير كلياتها، وبالتالي لا غنى لأي مؤسسة
عن التقويم فهو الأداة التي من خلالها يتم الحكم على ما يبذل من عمل وهو الذي يرشد القائمين على
تلك المؤسسات إلى مواطن القوة والضعف، ومن خلاله يمكن المسؤولين أصحاب القرار من سد الثغرات أو
تقرير مواطن القوة، وتسعى كثير من الجامعات في البلدان المختلفة إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس بها
وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم التدريسية.

واعتباراً من بداية النصف الثاني من القرن العشرين انتقل التقويم من نطاق محدود يدور حول تقويم
الطالب في جانب واحد أو أكثر من جوانب نموه إلى حركة مراجعة ومحاسبة شاملة للنظم التعليمية
ومؤسساتها وبرامجها تستهدف من خلال البحوث العلمية أو من خلال برامج التقويم المتكاملة أو من
خلال إدارة الجودة الشاملة من أن المؤسسات والبرامج قد حققت أهدافها.

ومن هنا كان اللقاء الصحيح والمناسب بين عمليات التقويم للمؤسسات والنظم التربوية وعمليات
إدارة الجودة الشاملة لهذه المؤسسات (أمانة كاظم،

ويعتبر التقييم التربوي من الموضوعات الهامة والمؤثرة في التربية بسبب ما يقدمه من معلومات ونتائج توضح الجهود التي تبذل لتحقيق الأهداف التربوية فهو العملية التي يحكم بها على مدى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة ومدى التطابق بين الأداء والأهداف. (خضر، ١٩٨٧، ١٦) وتسعى كثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالية في البلدان المختلفة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها وذلك من خلال متابعة وتقييم ممارساتهم التدريسية.

كما يعد تقييم الطلاب أكثر الطرق استخداماً لتقييم التدريس، ويعود استخدام هذا النوع من التقييم إلى عام ١٩٢٠م حينما استخدم لأول مرة في جامعة واشنطن، وقد استمر إلى الآن بصفته أداة رئيسة للتطوير وتحسين جودة التدريس واتخاذ القرارات. (Seldin,2006)

ويشير Aleamoni (1999) إلى أهمية تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس في أنه مصدر رئيس للمعلومات حول بيئة التعلم، وقدرة عضو هيئة التدريس في إيجاد دافعية التعلم وجو الألفة والتواصل بينه وبين الطلاب بما يقود إلى التفاعل في العملية التعليمية، كما أن الطالب هو خير من يحكم على جودة محتوى المقرر، وطرق التدريس، والأنشطة الصفية.

ويذكر زايد (٢٠٠٣) أهم الخصائص الواجب توافرها في تقييم الأداء التعليمي فيما يلي:

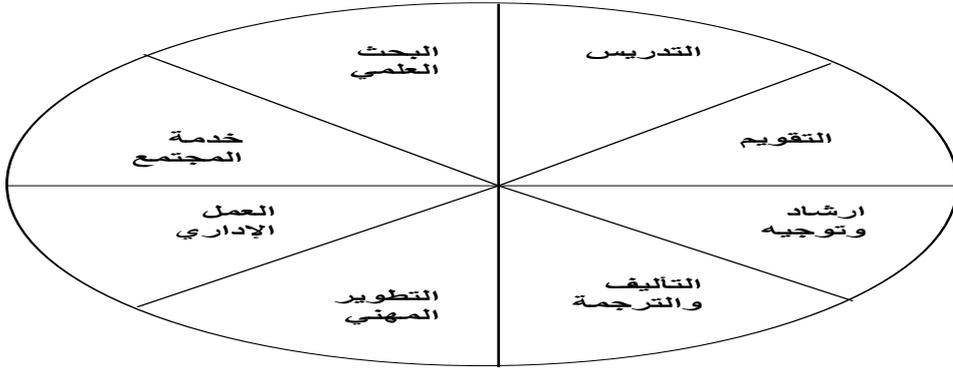
١. الشمولية التي يستهدف التقييم فيها جميع الجوانب والعوامل ذات العلاقة بالتقييم .
٢. الاستمرارية في توفير البيانات اللازمة لإحداث التطوير المطلوب والمستمر
٣. استخدام أدوات للقياس والتقييم التي تتسم بالثبات والصدق وسهولة الاستخدام.
٤. الواقعية والقابلية للتحقيق ووضوح الأهداف والمعايير المحددة.
٥. أن يكون التقييم جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية.

واعتمدت الدراسة الحالية في تقييم عضو هيئة التدريس على أساس الكفايات ويعتبر هذا الأساس من أفضل المعايير للحكم على أدائه، حيث يمكن الاتفاق على الكفاءات الأساسية للسلوك ثم الحكم عليه من خلال تأديته لهذه الكفاءة. (الكندري، ١٩٩٤، ١٢٧)

ثانياً: الكفايات التدريسية

يرى ماكنزي ورفاقه أن عضو هيئة التدريس لا بد وأن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمر الإداري والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية (حياوي، ١٩٨٧، ٧٨). والشكل الآتي يبين أدوار عضو هيئة التدريس.

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...



وسوف يتم التركيز في الدراسة الحالية على أدوار عضو هيئة التدريس الخاصة بالتدريس.

ويعرف (Arreola,2007) التدريس بصفة عامة بأنه تفاعل بين المعلم والطالب يؤدي إلى تعلم الطالب. وتوجد ثلاث جهات نظر مختلفة تدور حول ما يحدث عندما يتفاعل عضو هيئة التدريس مع الطالب وهي:

الأولى

التدريس لتوفير فرصة للتعلم، وهذه الوجهة تفترض أن الطالب يتحمل كافة المسؤولية لتعلمه وتقتصر مسؤولية المعلم على توفير الفرص المناسبة للتعلم من خلال المحاضرات، وحلقات النقاش، والاستشارات وعضو هيئة التدريس هنا هو مصدر المعرفة.

الثانية

التدريس لتسهيل عملية التعلم، وتفترض هذه الوجهة تحمل الطالب المسؤولية الأولية عن تعلمه؛ ويكون عضو هيئة التدريس الى جانب كونه مصدرا للمعرفة يجب أن يكون لديه المهارات المطلوبة لإيجاد بيئة تعليمية تفضي إلى التعلم.

الثالثة

التدريس بصفته سبباً للتعلم وفيها يتحمل عضو هيئة التدريس كامل المسؤولية عن عملية التعلم. ويُعدُّ التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته؛ فهو نشاط يمارسه عضو هيئة التدريس بالجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم (مرسي، ١٩٩٢، ٨٣). ويتم عن طريقة نقل المعارف والخبرات، وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم، واكتشاف المواهب، والاطلاع على كل جديد (مكتب التربية لدول الخليج العربي، ١٤٠٩هـ، ٣)، وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب (Pollack & Miller)

8, 1980,)؛ مما يسهم في تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءتها، وتنمية قدراتها؛ لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل.

أشار رضوان (٢٠١٤) إلى أن أهم الكفايات التدريسية -أو المرتبطة بها- الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس هي:

- كفاية التخطيط للتعليم وتنفيذه
- كفاية الاستعداد للتعلم
- كفاية استخدام أساليب التحفيز المختلفة
- كفاية إدارة التفاعل الصفوي
- كفاية توظيف المواد التعليمية والمناهج التربوية، وتوظيف الوسائل التعليمية.
- كفاية التقويم
- كفايات استخدام التقنيات الحديثة وتوظيفها في الأنشطة المختلفة
- الكفايات الثقافية والاجتماعية: وتشمل الجوانب الخلقية والقيمية (ص ١٠٥-١٢٠).

ثالثاً: الجودة في الحقل التربوي

تشير الجودة في مجال الحقل التربوي إلى قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق احتياجات المستفيدين من المؤسسة التعليمية ورضاهم التام عن المنتج بمعنى آخر فالجودة في حقل التعليم تعنى مدى تحقق أهداف البرامج التعليمية في الخريجين بما يحقق رضا المجتمع بوصفه المستفيد الأول من وجود المؤسسات التعليمية (الكيومى، ٢٠٠٢)، ومن أهداف تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم في دول الخليج تحسين كفاءة الإدارة التربوية وتطوير المناهج ورفع أداء مستوى المعلمين وإتقان الكفايات المهنية وتحسين استخدام التقنيات التربوية. (دخيش وجار الله، ١٤٢٧)

وتعتمد الجودة في التعليم والتربية على مبادئ عدة حددها (Cotton2001) فيما يلي:

- ١- الابتكار والمحافظة على استمرارية الهدف.
- ٢- اعتناق الفلسفة الجديدة من أجل التغيير.
- ٣- توفير خبرات التعلم التي تحقق الأداء القائم على الجودة.
- ٤- التحسين المستمر للبرامج والخدمات.
- ٥- توفير التدريب المستمر للمعلمين والإداريين.

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

٦- وضع برامج نشطة للتعلم الذاتي والتحسين المستمر.

٧- القيادة الفعالة.

٨- استخدام التكنولوجيا.

الدراسات السابقة

هدفت هند الخثيلة (٢٠٠٠) إلى دراسة بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها عضو هيئة التدريس بالجامعة، والمهارات التدريسية المثالية التي ينبغي أن يمارسها، وذلك من وجهة نظر طلابه. واتخذت الدراسة عينة من طالبات جامعة الملك سعود المتوقع تخرجهن في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤١٨/١٤١٩هـ؛ وتوصلت الدراسة إلى: أن عضو هيئة التدريس بالجامعة لا يصل مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، ويرجع ذلك إلى حاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير بما يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي وزيادة التحصيل العلمي لدى الطالبات.

وهدف دراسة الجفيري (٢٠٠٢) إلى التعرف على آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، استخدمت الباحثة استبانة من إعدادها، طبقت على عينة من طالبات مرحلة الماجستير في ست كليات في جامعة أم القرى (التربية، العلوم الاجتماعية، العلوم التطبيقية، اللغة العربية، الشريعة، الدعوة)، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في الكليات المختلفة، ماعدا كليتي اللغة العربية والدعوة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الإناث تعزى لاختلاف الكليات، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الذكور تعزى لاختلاف الكليات.

واستهدفت دراسة سيمون (Simon,2003) تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدم استبيان مكون من ثماني أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطلاب حول الفاعلية التدريسية لعدد (٧) من الأساتذة المتفاوتون في الكفاءة والفاعلية التدريسية وفقاً للتقارير الرسمية الخاصة بتقويم مستوى أدائهم الذين يقومون بتدريس مقرر إدارة نظم المعلومات (MIS) على مدار ثلاث فصول دراسية متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل: القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الطلاب، ثراء وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة، وقد أسفرت نتائج

الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبانة في كل من التطبيقين القبلي والبعدي.

وقام الحكمي (٢٠٠٤) بإعداد قائمة للكفاءات المهنية المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتعرف أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف؛ إلى جانب الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) المطلوبة لعضو هيئة التدريس، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي. كما وجدت فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم توجد بها فروق بين نوعي الكليات، ولا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

وأجرى الغزيوات (٢٠٠٥) دراسته بهدف التعرف إلى بعض كفايات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة الذين يدرسون طلبة الدراسات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في كلية العلوم التربوية. ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحث استبانة اشتملت على ثلاث مجالات: كفايات التقويم، وكفايات التدريس، والكفايات الإنسانية. وأظهرت نتائج الدراسة عدم رضا الطلبة عن المجالات الثلاثة لدى أعضاء هيئة التدريس.

أما دراسة الهباهبة (٢٠٠٨) فقد هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من قبل طلبة الدراسات العليا. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة تتألف من (٣٠) فقرة، موزعة على أربعة محاور: التحضير للدروس، والجو النفسي للمحاضرة، والتدريس، والتقويم. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاء في المستوى المتوسط، كما توصلت إلى عدم وجود فروق في الأداء التدريسي يعزى لمتغير الجنس، في حين كشفت عن وجود فروق تعزى لمتغير الكلية، لصالح الكليات الإنسانية

وهدفت دراسة العتيبي (٢٠١١) التعرف إلى أولويات الكفايات الأخلاقية والتقنية التي ينبغي أن تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من وجهة نظر التربويين، طبقت الدراسة على عدد (١٠٤) عضو هيئة تدريس بكلية التربية في نجران والخرج، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن الكفايات

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

الأخلاقية والتقنية المتضمنة في الدراسة ينبغي أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة مما يعطي مؤشراً لضرورة وأهمية تلك الكفايات؛ وأن أولى الكفايات الأخلاقية التي ينبغي أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس " تحقيق العدالة بين الطلبة" ثم " احترام أوقات المحاضرات والالتزام بالأمانة العلمية"، وأن أولى الكفايات التقنية التي ينبغي أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس هي "توظيف التدريب الإلكتروني في تدريس المقررات" ثم "إرشاد الطلبة إلى المواقع العلمية الإلكترونية" و"معرفة البرمجيات التعليمية الجيدة"، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أولويات الكفايات الأخلاقية والتقنية تعزى لمتغيرات: الكلية، الجنس، التخصص، الرتبة العلمية، باستثناء وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول الكفايات الأخلاقية تعزى لمتغير الكلية لصالح كلية التربية بجامعة الخرج، وملتغير الجنس لصالح الإناث .

وقام بابيه وبابيه (٢٠١٢) بدراستهما بهدف تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المتمركزة حول الطالب ومتطلباتها وفق مرئياتهم، ولتحقيق هذا الهدف أعد الباحثان استبانة لجمع البيانات اللازمة، وتوصلت النتائج إلأن ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمعظم الاستراتيجيات التدريسية المتمركزة حول الطالب كانت متدنية باستثناء استراتيجية المناقشة والتطبيق العملي؛ وأن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسة استراتيجيات التدريس المتمركزة حول الطالب في الجامعة كانت إيجابية ولديهم رغبة في تعلمها.

وأما دراسة الأشقر واللوح (٢٠١٢) فقد هدفت إلى تعرف درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبته بالجامعات الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان استبانة مكونة من (٤٠) فقرة. طبقت على عينة الدراسة من الجامعة الإسلامية وجامعة القدس المفتوحة. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة على فقرات الاستبانة مجتمعة. وكشفت عن وجود فروق تعزى لمتغير المستوى الدراسي لصالح المستويات الثاني والثالث والرابع مقابل الأول.

كما هدفت دراسة الجعافرة (٢٠١٥) إلى تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير الجودة، وتم إعداد استبانة مكونة من (٥٠) فقرة، موزعة على خمس مجالات رئيسية: التخطيط للتدريس، التعليم، ولتحقيق بناء استبانة تألفت من وتنفيذ التدريس، والاتصال والتواصل، والسمات الشخصية، وتقوم تعلم الطلبة. تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة من طلبة السنوات الثانية والثالثة والرابعة في الكليات الإنسانية والعلمية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (٣,٥٧) وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية للمجالات

جميعها في المستوى المرتفع، عدا مجال "تقويم تعلم الطلبة"، في المستوى المتوسط. كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح طلبة الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي على المستوى الكلي، لصالح طلبة السنة الثانية ثم الرابعة وأخيراً الثالثة.

تعقيب على الدراسات السابقة

- أكدت الدراسات السابقة على أهمية تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- تباينت الدراسات السابقة في الكفايات التي تناولتها بالنسبة لأداء عضو هيئة التدريس.
- أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية، في حين كشفت نتائج دراسات أخرى عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية.
- أظهرت نتائج دراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، في حين كشفت نتائج دراسات أخرى عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
- كشفت نتائج بعض الدراسات عن درجات مختلفة لرضا الطلبة عن أداء أعضاء الهيئة التدريسية، في حين أظهرت نتائج دراسات أخرى عكس ذلك.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الاطار النظري وأداة الدراسة.

منهج البحث

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمسحي، واستخدم الباحثون أسلوب تحليل المحتوى لتحديد الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وبناء أداة البحث، والأسلوب المسحي لاستطلاع رأي الطلبة والطالبات حول جودة الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس وفقاً لمعايير الجودة.

المجتمع والعينة

تمثل مجتمع البحث الحالي في طلبة الدبلوم التربوي بجامعة حائل والطائف بالمملكة العربية السعودية الملتحقين بالبرنامج عام ١٤٣٥ / ١٤٣٦ هـ والذي بلغ (١٥٦٠) طالب وطالبة.

عينة البحث

اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة من طلبة وطالبات الدبلوم التربوي بجامعة الطائف وحائل، وتكونت من (٨٠٠) طالب وطالبة (٤٠٠) طالب وطالبة بجامعة حائل، (٤٠٠) طالب وطالبة بجامعة الطائف.

أداة البحث

تم تصميم استبانة تشمل قائمة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بعد الاطلاع على الأدبيات المرتبطة بهذا المجال من أطر نظرية ودراسات سابقة؛ بالإضافة إلى الأدوات المعدة لقياس الكفايات المهنية وكفايات الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس؛ وتكونت القائمة من (٦١) مؤشر موزع على ستة معايير وهي:

المعيار الأول: كفايات الجانب الشخصي؛ وتكون من (١٣) مؤشرات.

المعيار الثاني: كفايات التخطيط وتنفيذ المحاضرة؛ وتكون من (١٥) مؤشرات.

المعيار الثالث: كفايات تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية؛ وتكون من (٧) مؤشرات.

المعيار الرابع: كفايات تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية؛ وتكون من (٨) مؤشرات.

المعيار الخامس: كفايات مهارات إدارة المحاضرة والوقت؛ وتكون من (٧) مؤشرات.

المعيار السادس: مهارات التقويم؛ وتكون من (١١) مؤشرات.

حساب الشروط السيكمترية للقائمة

حساب الصدق

١. صدق المحكمين: تم التحكيم على مفردات القائمة بعرضها على عدد (٩) من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس بكلية التربية بجامعة حائل والطائف، بهدف إبداء الرأي حول مدى تطابق مفردات القائمة مع ما تقيسه إلى جانب سلامتها من حيث الصياغة اللغوية والعلمية وأسفر ذلك عن بعض التعديلات وتم إجراؤها.

٢. التجانس الداخلي: تم تطبيق القائمة على عينة قوامها (٢٠٠) طالب وطالبة بالدبلوم التربوي، ومن ثم حسب التجانس الداخلي لمفردات القائمة وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مؤشر والدرجة الكلية للمعيار الذي تمثله والجدول (١) يوضح نتائج التجانس الداخلي.

جدول (١) معاملات الارتباط بين المؤشرات والدرجة الكلية لكل معيار على حده

المعايير	قيم معاملات الارتباط	المعايير	قيم معاملات الارتباط	المحاور
1	** .802	8	** .848	الجانب الشخصي
2	** .892	9	** .855	
3	** .857	10	** .772	
4	** .880	11	** .833	
5	** .873	12	** .886	
6	** .885	13	** .759	
7	** .665			

المحاور	المعايير	قيم معاملات الارتباط	المعايير	قيم معاملات الارتباط
التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	1	** .795	9	** .858
	2	** .833	10	** .867
	3	** .811	11	** .810
	4	** .867	12	** .867
	5	** .847	13	** .868
	6	** .789	14	** .828
	7	** .834	15	** .808
	8	** .846		
تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية	1	** .881	5	** .891
	2	** .922	6	** .807
	3	** .922	7	** .839
	4	** .920		
تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية	1	** .878	5	** .910
	2	** .652	6	** .917
	3	** .894	7	** .912
	4	** .902	8	** .891
إدارة المحاضرة والوقت	1	** .870	5	** .939
	2	** .852	6	** .916
	3	** .902	7	** .868
	4	** .916		
التقويم	1	** .882	7	** .795
	2	** .833	8	** .822
	3	** .873	9	** .896
	4	** .808	10	** .841
	5	** .855	11	** .898
	6	** .877		

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (١) أن جميع قيم معاملات ارتباط المؤشرات بالدرجة الكلية لكل معيار تنتمي إليه دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وهذا يشير إلى تمتع مفردات القائمة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي في قياس معايير كفايات أعضاء هيئة التدريس. كما تم حساب معاملات ارتباط معايير الكفايات التدريسية بعضها ببعض وبالدرجة الكلية للقائمة، وجاءت قيم معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول (٢).

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

جدول (٢) يوضح التجانس الداخلي لمعايير الكفايات التدريسية

م	1	2	3	4	5	6
1	-					
2	**0.856	-				
3	**0.730	**0.923	-			
4	**0.872	**0.692	**0.904	-		
5	**0.662	**0.723	**0.870	**0.836	-	
6	**0.723	**0.839	**0.852	**0.731	**0.950	-
الدرجة الكلية	**0.885	**0.598	**0.807	**0.758	**0.640	**0.889

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين المعايير الستة، وبين المعايير والدرجة الكلية للقائمة دالة عند مستوى ٠,٠١.

ثانياً: حساب الثبات

تم التحقق من ثبات القائمة باستخدام طريقة إعادة التطبيق ومعامل ألفا كرونباخ، والجدول (٣) يوضح معاملات الثبات.

جدول (٣) قيم معاملات ثبات معايير الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة الطلبة

م	معايير القائمة	إعادة التطبيق	معامل ألفا كرونباخ
١	معايير جودة الجانب الخلفي	0.92	0.96
٢	معايير جودة التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	0.94	0.95
٣	معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية	0.89	0.95
٤	معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية	0.93	0.94
٥	معايير جودة إدارة المحاضرة والوقت	0.91	0.96
٦	معايير جودة التقويم	0.90	0.98
	الدرجة الكلية للقائمة	0.95	0.99

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الثبات جاءت مرتفعة، لذا يمكن القول بأن القائمة تتمتع بدرجة عالية من الثبات من جميع الإجراءات السابقة تؤكد الباحثين من صلاحية قائمة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس للتطبيق على العينة النهائية.

نتائج البحث

نتائج السؤال الأول

ينص السؤال الأول على: "ما درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة؟".
للإجابة على هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات طلبة الدبلوم التربوي بجامعتي حائل والطائف عينة الدراسة لكل معيار على حدة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي. والجدول التالي توضح هذه النتائج.

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

جدول (٤) استجابات عينة البحث حول معايير جودة الجانب الشخصي

درجة توفر المؤشرات												المؤشرات المتعلقة بالمعيار الأول	المعيار الأول
كبيرة جداً		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		منعدمة			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
44.4	355	26.6	213	25.1	201	2.6	21	.5	4	.8	6	١-مظهره لائق من حيث الهدام.	الجانب الشخصي
51.9	415	19.12	161	18.5	148	5.8	46	1.8	14	2.0	16	٢-يلتزم سلوك التواضع.	
45.4	363	23.13	194	21.1	169	6.0	48	1.8	14	1.5	12	٣-يلتزم في سلوكه بالموضوعية تجاه الآخرين.	
50.4	403	20.7	166	16.8	134	7.2	58	2.1	17	2.8	22	٤-يحترم شخصيات الطلبة وقدراتهم وإمكانياتهم.	
43.2	346	21.2	170	20.9	167	7.4	59	4.6	37	2.6	21	٥-يتقبل النقد الهادف البناء من قبل الطلبة.	
52.2	418	20.9	174	18.1	145	4.6	37	2.1	17	1.1	9	٦-يظهر بمظهر القدوة الحسنة للطلبة	
38.9	311	34.1	274	21.1	169	3.5	28	.6	5	1.6	13	٧-يبدو حازماً في التعامل مع السلوك غير المرغوب فيه.	
45.0	360	20.2	162	21.17	181	7.2	58	3.0	24	1.9	15	٨-يمتلك مهارات التواصل الاجتماعي الفعال.	
49.0	392	20.17	183	18.1	145	6.4	51	2.1	17	2.8	22	٩-يقدم النصح والإرشاد للطلبة.	
31.8	254	16.6	133	23.13	194	14.8	118	4.9	39	7.8	62	١٠-يساهم في حل المشكلات الاجتماعية للطلبة بنوع من السرية.	
38.0	304	25.6	205	24.7	198	6.4	51	2.2	18	3.0	24	١١-يبدو متزنًا انفعالياً.	
45.1	361	19.6	157	17.3	139	10.5	84	4.0	32	3.4	27	١٢-مرن في التعامل مع الطلبة.	
58.0	464	20.7	166	16.9	135	1.8	14	1.5	12	1.1	9	١٣-يلتزم بالأمانة والإخلاص في التدريس.	
365.08		181.38		163.46		51.7692		19.2308		19.8667		المتوسط الحسابي	

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

- أن درجة توافر المؤشرات الخاصة بالجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس جاءت كبيرة جداً حيث تراوحت النسب المئوية لهذه الدرجة بين (31.8% - 58.0%)، وجاء المؤشر رقم (١٣) الذي ينص على (يلتزم بالأمانة والإخلاص في التدريس) أكثر المؤشرات تحقّقاً؛ بينما جاء المؤشر رقم (١٠) والذي ينص على (يساهم في حل المشكلات الاجتماعية للطلبة بنوع من السرية) الأقل تحقّقاً، وهذه النتيجة تدل على أن الطلبة يروا أن أعضاء هيئة التدريس يؤدون دورهم بإخلاص وأمانة؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هذا المؤشر يعد من أهم المؤشرات التي يجب أن يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة؛ حيث بلغت نسبته المئوية 58.0%، وتوزعت بقية النسب بين كبيرة ومتوسطة. ويدل ذلك على أولوية وأهمية أن يكون عضو هيئة التدريس أميناً ومخلصاً في أدائه أمام الطلبة في الجامعة، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الإخلاص يعتبر روح العمل في جميع مناحي الحياة وخصوصاً في العمل التربوي ولكي يحقق هذا العمل أهدافاً سامية لا بد أن يكون خالصاً لله تعالى؛ كما أن إخلاص عضو هيئة التدريس في عمله يعد أكبر وسيلة لنجاحه في مهنته، ومن إخلاصه في عمله أن تتفق أقواله مع أعماله بحيث لا يخجل من قول: لا أعلم أو لا أدري لأنه بحاجة دائماً إلى الاستزادة من العلم والمعرفة. (الأبراشي، ١٩٩٨، ٣٥٩).

وفيما يتعلق بأقل المؤشرات تحقّقاً على الرغم من أن استجابات الطلبة بالنسبة لهذا المؤشر جاءت كبيرة جداً بنسبة 31.8% ويمكن تفسير ذلك على ضوء أن الجامعات السعودية الآن تخصص مركز للتوجيه والإرشاد وآخر للدعم الطلابي من بين وظائفهم ومهامهم التي يقومون بها المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية للطلبة بنوع من السرية؛ وعليه فإن قيام أعضاء هيئة التدريس بهذه المهمة تكون اجتهادية ووفق طبيعة تخصصه العلمي، وقد يرجع ذلك أيضاً إلى الخصوصية الثقافية التي يتمتع بها المجتمع السعودي من عدم البوح بالمشكلات الشخصية إلا بضوابط ومحاذير معينة لذا فليس من السهل لجوء الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس وإنما يلجؤون إلى المراكز الموجودة بالجامعة والمختصة بهذا الشأن.

وإجمالاً نجد أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقّق مؤشرات الجانب الشخصي - بدرجة كبيرة جداً - جاء في المرتبة الأولى لمعايير الكفايات التدريسية حيث بلغ المتوسط الحسابي (365.08)؛ وفي هذا دلالة على التزام أعضاء هيئة التدريس بجماعتي حائل والطائف بالكفايات الشخصية التي يجب أن تكون مكوناً من مكونات شخصيته؛ وربما يعود ذلك إلى أنهم يعلمون يقيناً أن التحلي بجوانب الشخصية القويمة هي من أنجح الوسائل في التربية والتعليم، وبعد هذا مؤشراً جيداً لتخريج معلمين ومعلمات يتمتعون بشخصية متوازنة تسلك سلوكاً يتواءم وصفات المعلم الجيدة لأن المعلم هو الأكثر تأثيراً في نفوس النشء.

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

جدول (٥) استجابات عينة البحث حول معايير جودة التخطيط وتنفيذ المحاضرة

درجة توفر المؤشرات												المؤشرات المتعلقة بالمعيار الثاني	المعيار الثاني
كبيرة جداً		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		منعدمة			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
47.1	377	27.4	220	15.6	125	6.6	53	1.4	11	1.8	14	١- يوضح أهداف المحاضرة للطلبة.	
42.5	340	25.2	202	20.13	170	6.9	55	2.6	21	1.5	12	٢- يخطط بصورة جيدة لما يقوم به في المحاضرة.	
46.6	373	25.3	203	18.1	145	6.1	49	2.8	22	1.0	8	٣- يحدد الموضوعات التي سوف يتناولها في المحاضرة.	
45.1	361	23.13	194	22.6	181	4.6	37	1.9	15	1.5	12	٤- ينظم محتوى المحاضرة وفقاً لمبدأ الاستمرارية والتتابع في عرض المعلومات.	
38.1	305	22.6	181	23.2	186	9.9	79	2.8	22	3.4	27	٥- يحدد الطرق والاستراتيجيات المستخدمة في المحاضرة.	
30.9	247	18.1	145	23.10	192	13.8	110	5.1	41	8.1	65	٦- يستخدم الوسائل التعليمية التي ترتبط بمحتوى المحاضرة.	
30.4	243	22.9	183	24.14	203	11.4	91	4.2	34	5.8	46	٧- يوظف الأنشطة التعليمية المناسبة للمحاضرة.	
31.9	255	22.1	177	25.9	207	10.5	84	4.8	38	4.9	39	٨- يستخدم أساليب متنوعة للتقويم والمناسبة لمستوى الطلبة.	
34.4	275	22.4	179	24.10	200	8.5	68	5.8	46	4.0	32	٩- يستخدم أساليب مناسبة لتعزيز الطلبة.	
36.1	289	23.5	188	21.10	176	8.1	65	7.2	58	3.0	24	١٠- يستثير دافعية الطلاب نحو إنجاز المهام التعليمية المطلوبة.	
44.8	358	22.0	176	18.10	152	8.1	65	3.4	27	2.8	22	١١- يفعل دور الطلبة داخل المحاضرة.	

التخطيط والتنفيذ للمحاضرة

مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٢)، العدد (٣)، (رجب ١٤٤٠هـ/ مارس ٢٠١٩م)

45.0	360	22.9	183	21.13	178	6.5	52	1.8	14	1.6	13	١٢- يقدم المعلومات والمعارف بصورة منظمة متسلسلة.
46.4	371	23.17	197	18.8	150	6.0	48	2.1	17	2.1	17	١٣- يجعل المعلومات المقدمة ذات معنى.
51.9	415	22.6	181	14.6	117	5.9	47	3.1	25	1.9	15	١٤- يستثمر وقت المحاضرة جيدا.
49.4	395	21.0	168	17.10	145	4.4	35	4.1	33	3.1	25	١٥- يبدو متحمسا ومستمتعا بالتدريس.
330.93		185.13		168.47		62.5333		28.2667		24.7333		المتوسط الحسابي

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

يتضح من الجدول (٥) ما يلي:

- جاءت درجة توافر المؤشرات الخاصة بمعايير جودة التخطيط وتنفيذ المحاضرة لأعضاء هيئة التدريس كبيرة جداً حيث تراوحت النسب المئوية لهذه الدرجة بين (30.4% - ٥١,٩%).

وجاء المؤشر رقم (١٤) والذي ينص على (يستثمر وقت المحاضرة جيداً) أكثر المؤشرات تحقّقاً؛ وربما يفسر ذلك بإدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية إدارة الوقت واستثماره كأحد المهام الرئيسة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء التدريس. وأن إدارة الوقت بصورة صحيحة يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة، حيث إن تحقيق الأهداف يرتبط بجدول زمني وخطة محددة بوقت. فتحديد الأهداف ووضوحها هو المنطلق الأساسي لتحديد عناصر المحاضرة والتخطيط لها بما يؤدي إلى تنظيم محتوى المحاضرة وتسلسل الأفكار المطروحة حتى الانتهاء منها.

ينما جاء المؤشر رقم (٧) والذي ينص على (يوظف الأنشطة التعليمية المناسبة للمحاضرة) الأقل تحقّقاً. وتعني نسبة التحقق (30.4%) بأن ثلث أعضاء هيئة التدريس تقريباً يقومون بتوظيف الأنشطة التعليمية المناسبة داخل المحاضرة؛ وربما يعود ذلك إلى طبيعة المادة الدراسية وطبيعة المحتوى المقدم أثناء المحاضرة؛ وأيضاً يمكن أن يفسر ذلك بضيق الوقت المتاح والمخصص لمحتوى المحاضرة؛ وربما يعود ذلك لعدم تلقي أعضاء هيئة التدريس التدريب الكافي الذي يؤهلهم لتوظيف الأنشطة التعليمية المناسبة لمحتوى المحاضرة.

وإجمالاً نجد أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقق مؤشرات معيار جودة التخطيط وتنفيذ المحاضرة - بدرجة كبيرة جداً - جاء في المرتبة الثالثة لمعايير الكفايات التدريسية حيث بلغ المتوسط الحسابي (330.93)؛ وفي هذا دلالة على التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل والطائف بالكفايات الخاصة بهذا الجانب الهام في عمليتي التعليم والتعلم، لأن عملية التخطيط للمحاضرة تجعل من خطواتها مراحل متلاحقة متصلاً بعضها ببعض اتصالاً منطقياً يؤدي قطعاً إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

جدول (٦) استجابات عينة البحث حول معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية

درجة توفر المؤشرات												المؤشرات المتعلقة بالمعيار الثالث	المعيار الثالث
كبيرة جداً		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		منعدمة			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
17.1	137	17.8	142	26.0	208	18.9	151	5.9	47	14.4	115	١- يصمم وسائل تعليمية من خامات البيئة.	تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية
17.8	142	18.9	151	27.2	218	16.16	140	6.1	49	12.5	100	٢- يصمم وسائل تعليمية متنوعة تناسب المادة العلمية وطبيعة المتعلم.	
24.9	199	19.4	155	25.14	211	14.6	117	6.2	50	8.5	68	٣- يوظف الوسائل التعليمية في تحقيق أهداف المحاضرة.	
24.4	195	19.9	159	2٤.١١	٢٠١	14.6	117	5.8	46	10.2	82	٤- يستخدم وسائل تعليمية ترتبط بمحتوى المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.	
26.6	213	17.2	138	25.6	205	12.9	103	6.2	50	11.4	91	٥- يشارك الطلبة في إنتاج الوسائل التعليمية للمادة التعليمية المقررة.	
25.6	205	15.8	126	24.2	194	14.8	118	8.0	64	11.6	93	٦- يستخدم الإمكانيات المادية والتكنولوجية الموجودة في الجامعة بفعالية.	
27.8	222	11.9	95	24.6	197	14.2	114	6.5	52	15.0	120	٧- يستخدم وسائل تكنولوجية حديثة كالكومبيوتر والإنترنت في تقديم بعض المحاضرات.	
187.57		138.00		204 86		122.86		51.1429		95.5714		المتوسط الحسابي	

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

-تباينت درجة توافر المؤشرات الخاصة بمعايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس بين متوسطة وكبيرة وكبيرة جداً حيث جاءت درجة التحقق بدرجة متوسطة للمؤشرات أرقام (١) والذي ينص على (يصمم وسائل تعليمية من خامات البيئة)؛ (٢) والذي ينص على (يصمم وسائل تعليمية متنوعة تناسب المادة العلمية وطبيعة المتعلم)؛ (٣) وينص على (يوظف الوسائل التعليمية في تحقيق أهداف المحاضرة)؛ (٤) وينص على (يستخدم وسائل تعليمية ترتبط بمحتوى المادة العلمية التي يقوم بتدريسها).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعض أعضاء هيئة التدريس لم يتلقوا دورات تدريبية وورش عمل تنمي لديهم القدرة على تصميم وسائل تعليمية؛ أو ربما لعدم الرغبة في تصميم واستخدام الوسائل التعليمية في المحاضرة؛ أو أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يميلون إطلاقاً إلى استخدامها في محاضراتهم؛ أو بسبب أن لدى البعض قصور في قواعد استخدام الوسائل قبل وعند وبعد الانتهاء من استخدامها.

-وبالنسبة للمؤشرات أرقام (٥) وينص على (يشارك الطلبة في إنتاج الوسائل التعليمية للمادة التعليمية المقررة)؛ (٦) وينص على (يستخدم الإمكانيات المادية والتكنولوجية الموجودة في الجامعة بفعالية)؛ (٧) وينص على (يستخدم وسائل تكنولوجية حديثة كالكومبيوتر والإنترنت في تقديم بعض المحاضرات) تحققت بدرجة كبيرة جداً.

ويمكن تفسير ذلك على ضوء مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس الطلبة بإرشادهم إلى الوسيلة التعليمية المطلوبة ومدى مناسبتها للمادة العلمية المعروضة؛ كما أن الجامعات السعودية توفر بعض الإمكانيات المادية والتكنولوجية، كالحاسوب؛ ونظام البلاك بورد، ويقوم بعض أعضاء هيئة التدريس بتفعيلها. بالإضافة إلى قناعة عضو هيئة التدريس بالدور الهام الذي تلعبه الوسائل التعليمية في تحسين عملية التعليم والتعلم من خلال استثارة اهتمام الطالب وإشباع حاجته للتعلم؛ وزيادة خبرته مما يجعله أكثر استعداداً؛ وزيادة مشاركته الايجابية؛ وتنمية مقدراته على الملاحظة والتفكير والمقارنة. إلى جانب قناعة عضو هيئة التدريس بأن التقنيات الحديثة في التدريس لها أهمية بالنسبة له تتمثل في رفع درجة كفايته المهنية واستعداده؛ واستغلال كل الوقت المتاح بشكل أفضل؛ كما أنها توفر الوقت والجهد المبذولين من قبل المعلم. وعلى الرغم مما سبق نجد أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقق مؤشرات معيار جودة التخطيط وتنفيذ المحاضرة - بدرجة كبيرة جداً - جاء في المرتبة السادسة والأخيرة لمعايير الكفايات التدريسية حيث بلغ المتوسط الحسابي (187. 57) ؛ وفي هذا دلالة على وجود قصور في درجة توفر معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية لدى عضو هيئة التدريس.

جدول (٧) استجابات عينة البحث حول معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية

درجة توفر المؤشرات												المؤشرات المتعلقة بالمعيار الرابع	المعيار الرابع
كبيرة جداً		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		منعدمة			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
26.9	215	18.8	150	25.14	211	13.0	104	6.6	53	8.4	67	١- يصمم أنشطة تعليمية متنوعة تناسب مع طبيعة المقرر الدراسي.	تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية
24.1	193	19.4	155	2٧.9	223	13.1	105	6.9	55	8.4	67	٢- يصمم أنشطة تعليمية تناسب مع حاجات الطلبة.	
25.4	203	18.9	151	26.10	216	13.2	106	6.9	55	8.6	69	٣- يشارك الطلبة في تصميم الأنشطة التعليمية المتعلقة بالمقرر الدراسي.	
26.1	209	21.6	173	27.14	227	10.5	84	5.4	43	8.0	64	٤- يشارك الطلبة في تنفيذ الأنشطة التعليمية بما يحقق الأهداف المرجوة.	
26.1	209	20.0	160	26.3	211	11.9	95	6.0	48	9.6	77	٥- يشرف على الطلبة عند تصميم وتنفيذ الأنشطة التعليمية.	
27.5	220	17.1	137	27.11	225	13.4	107	5.6	45	8.2	66	٦- يستخدم الأنشطة التعليمية في تنمية التفكير الناقد والتفكير الابتكاري.	
27.0	216	19.1	153	26.18	222	9.6	77	7.4	59	9.1	73	٧- يستخدم الأنشطة التعليمية في تنمية قدرات وميول واتجاهات الطالبات تجاه المقرر الدراسي.	
30.1	241	16.6	133	24.10	200	10.6	85	7.8	62	9.9	79	٨- يهتم بتقييم الأنشطة التعليمية مع إشراك الطلبة في التقييم.	
213.25		151.50		216.88		95.3750		52.5000		70.2500		المتوسط الحسابي	

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

يوضح جدول (٧) تباين درجة توافر المؤشرات الخاصة بمعايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية لأعضاء هيئة التدريس بين متوسطة وكبيرة جداً حيث جاءت درجة التحقق بدرجة متوسطة للمؤشرات أرقام (٢) والذي ينص على (يصمم أنشطة تعليمية تتناسب مع حاجات الطلبة)؛ (٣) والذي ينص على (يشارك الطلبة في تصميم الأنشطة التعليمية المتعلقة بالمقرر الدراسي)؛ (٤) وينص على (يشارك الطلبة في تنفيذ الأنشطة التعليمية بما يحقق الأهداف المرجوة)؛ (٥) وينص على (يشرف على الطلبة عند تصميم وتنفيذ الأنشطة التعليمية)؛ (٦) وينص على (يستخدم الأنشطة التعليمية في تنمية التفكير الناقد والتفكير الابتكاري).

على الرغم من أن تصميم الأنشطة التعليمية تعتبر من أهم الخطوات التعليمية كونها لها أهمية خاصة حيث تعتبر حلقة الوصل الأساسية أو نقطة الانتقال الحقيقية ما بين تخطيط البرامج وتنفيذها؛ كما أنها توضح مدى قدرة عضو هيئة التدريس على الابتكار والتجديد ومدى براعته في ترجمة برامج وأفكاره إلى إجراءات واقعية مترابطة متسلسلة ومتكاملة تبدأ بناء على فكر وتسير بناء على رؤية معينة وتنتهي بالنجاح في إنجاز ما وضعت من أجله من أهداف. إلا أننا وجدنا أن أعضاء هيئة التدريس يستخدمونه بدرجة متوسطة ربما يعود ذلك إلى أنها تتوقف بشكل كبير على درجة التدريب التي يتلقاها عضو هيئة التدريس أو مصمم النشاط، أو ربما لاهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتركيز على تقديم محتوى المادة العلمية في صورة نظرية ظناً منهم بأن طالب الجامعة يستوعب ويفهم دون اللجوء إلى كثير من الأنشطة التعليمية عكس طالب المراحل التعليمية ما قبل الجامعة.

بينما بالنسبة للمؤشرات أرقام (١) وينص على (يصمم أنشطة تعليمية متنوعة تتناسب مع طبيعة المقرر الدراسي)؛ (٧) وينص على (يستخدم الأنشطة التعليمية في تنمية قدرات وميول واتجاهات الطالبات تجاه المقرر الدراسي)؛ (٨) وينص على (يهتم بتقييم الأنشطة التعليمية مع إشراك الطلبة في التقييم).

ربما تعود هذه النتيجة بالنسبة لهذه المؤشرات إلى إدراك وتركيز أعضاء هيئة التدريس على هذه المؤشرات لأنها تكسب التلاميذ نشاطاً وفاعلية، وتضفي الحيوية على عملهم المعلم داخل قاعة المحاضرات؛ كما أنها تساعد على ربط خبرات التلاميذ السابقة، مما يعني استمرارية التعلم إلى جانب أنها تحقق التطبيق الوظيفي للحقائق والمعلومات والمهارات الأساسية التي يكتسبها الطلبة.

وإجمالاً نجد أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقق مؤشرات معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية - بدرجة كبيرة جداً - جاء في المرتبة الخامسة لمعايير الكفايات التدريسية حيث بلغ المتوسط الحسابي (213.25).

جدول (٨) استجابات عينة البحث حول معايير جودة إدارة المحاضرة والوقت

درجة توفر المؤشرات												المؤشرات المتعلقة بالمعيار الخامس	المعيار الخامس
كبيرة جداً		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		منعدمة			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	إدارة المحاضرة والوقت	
38.2	306	25.2	202	23.11	193	6.2	50	2.8	22	3.4	27		١- يشرك الطلبة في إدارة قاعة المحاضرات وحفظ النظام.
43.2	346	25.5	204	17.10	144	7.8	62	3.5	28	2.0	16		٢- يوزع الوقت بصورة جيدة لتغطية جوانب المحاضرة.
44.0	352	25.2	202	19.1	153	7.5	60	1.9	15	2.2	18		٣- يعزز السلوك المرغوب داخل قاعة المحاضرات.
46.2	370	21.1	169	19.17	165	6.8	54	3.8	30	1.5	12		٤- يتحكم في المناقشة ويوجهها بموضوعية.
46.1	369	19.9	159	19.9	159	8.0	64	2.9	23	3.2	26		٥- يشجع الطلبة على المشاركة بفعالية في المحاضرة.
40.6	325	20.0	160	22.10	184	8.0	64	4.8	38	3.6	29		٦- يواجه المشكلات الطارئة بحزم وهدوء.
43.1	345	16.6	133	21.10	176	7.4	59	4.9	39	6.0	48		٧- يوزع اهتمامه لجميع الطلبة مراعي الفروق الفردية بينهم.
344.71		175.57		167.71		59.0000		27.8571		25.1429		المتوسط الحسابي	

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

- تراوحت درجة توافر المؤشرات الخاصة بمعايير جودة إدارة المحاضرة والوقت لأعضاء هيئة التدريس كبيرة جداً وكبيرة حيث تراوحت النسب المئوية لهذا المؤشر بين (38.2% - ٤٦,٢%).
جاء المؤشر رقم (٤) الذي ينص على (يتحكم في المناقشة ويوجهها بموضوعية) أكثر المؤشرات تحقّقاً؛ وكذلك المؤشر رقم (٥) جاء تقريباً بنفس النسبة للمؤشر رقم (٤) وينص على (يشجع الطلبة على المشاركة بفعالية في المحاضرة). ربما يعود ذلك إلى أن استراتيجية طريقة المناقشة يظهر فيها الدور الإيجابي الواضح للطلبة والتي تتم بصورة طبيعية تحت إشراف عضو هيئة التدريس وتنظيمه بهدف تحقيق غايات وأهداف معينة لا يمكن أن تتحقق إلا بمشاركة الطلبة. وفي هذا دلالة على أن أعضاء هيئة التدريس لديهم دراية بالتخطيط أولاً للمناقشة وكيفية إدارتها داخل قاعات المحاضرات. وباستخدام استراتيجية المناقشة بطريقة فعالة يتم تشجيع الطلبة على المشاركة بفاعلية أثناء المحاضرات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة باييه وباييه (٢٠١٢).

بينما جاء المؤشر رقم (١) والذي ينص على (يشرك الطلبة في إدارة قاعة المحاضرات وحفظ النظام) الأقل. ربما يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على أنفسهم معظم الوقت في إدارة قاعة المحاضرات وبعض الوقت على الطلاب؛ لأن أعضاء هيئة التدريس وخاصة ذوي سنوات العمل والخبرة الأكبر لم يمارسوا هذا العمل من قبل.

وإجمالاً نجد أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقّق مؤشرات معايير جودة إدارة المحاضرة والوقت - بدرجة كبيرة جداً - جاء في المرتبة الثانية لمعايير الكفايات التدريسية حيث بلغ المتوسط الحسابي (213.25) ، وربما يعود ذلك إلى قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية التخطيط الجيد للمحاضرة وتوزيع الوقت واستثماره استثماراً جيداً بما يساعد على تحقيق أهداف المحاضرة بأعلى معدل ممكن وإنجاز الأعمال بشكل منسق ومنظم وفعال والاستغلال الأمثل والفعال لكل الإمكانيات المتاحة داخل قاعة المحاضرات.

جدول (٩) استجابات عينة البحث حول معايير جودة التقييم

درجة توفر المؤشرات												المؤشرات المتعلقة بالمعيار السادس	المعيار السادس
كبيرة جداً		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		منعدمة			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
36.8	294	22.9	183	2٥.١١	٢٠٩	5.8	46	4.4	35	4.1	33	١- يقوم الطلبة للتعرف إلى مدى ما تحقق من أهداف.	التقييم
32.0	256	20.2	162	25.8	206	9.2	74	5.0	40	7.8	62	٢- يصمم أسئلة تقييمية لقياس الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية.	
33.1	265	20.4	163	22.12	207	9.8	78	4.9	39	6.0	48	٣- يستخدم أساليب تقييم متنوعة تتناسب مع الطلبة.	
43.9	351	21.1	169	18.12	154	8.8	70	2.8	22	4.2	34	٤- يعلن نتيجة الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب.	
32.2	258	17.8	142	18.12	153	10.4	83	5.2	42	15.2	122	٥- يوفر اختبارات تشخيصية للتعرف إلى الطلبة المتأخرين دراسياً والمتفوقين.	
36.2	290	20.6	165	23.9	191	9.0	72	3.6	29	6.6	53	٦- يراعي	

مشعان الشمري، وعبدالعزیز العمرو، وسمية علي: تقويم الكفايات التدريسية وفق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ...

												الموضوعية في تقويم استجابات الطالبات.
37.4	299	19.6	157	23.12	193	10.1	81	4.0	32	4.8	38	٧- يوزع الأنشطة والواجبات بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي.
40.6	325	19.9	159	22.4	179	8.9	71	2.9	23	5.4	43	٨- يعرف الطالبة بنتائج التقويم.
37.6	301	20.4	163	25.13	210	8.1	65	2.6	21	5.0	40	٩- يقدم التغذية الراجعة للطالبة.
47.8	382	21.1	169	18.6	149	6.2	50	2.6	21	3.6	29	١٠- يتحرى الدقة والعدل في تصحيحه للاختبارات.
38.9	311	18.9	151	23.10	192	6.8	54	2.5	20	9.0	72	١١- يستخدم نتائج التقويم في تحديد نقاط القوة لدعمها و نقاط الضعف لمعالجتها لدى الطلبة.
302.91		162.09		185.73		67.6364		29.4545		52.1818		المتوسط

يتضح من الجدول (٩) ما يلي:

- تراوحت درجة توافر المؤشرات الخاصة بمعايير جودة التقويم لأعضاء هيئة التدريس كبيرة جداً حيث تراوحت النسب المئوية لهذا المؤشر بين (32.0%-٤٧,٨٪).
- جاء المؤشر رقم (١٠) الذي ينص على (يتحرى الدقة والعدل في تصحيحه للاختبارات) أكثر المؤشرات تحقّقاً؛ ويرتبط هذا المؤشر بمؤشر التزام عضو هيئة التدريس بالأمانة والإخلاص في التدريس كما ورد في المعايير الخاصة بالجانب الخلقى. وتعد المساواة من الأمور الهامة في العملية التعليمية إذ أن لها تأثير كبير على نفسية الطالب وعلى نموه نمواً سليماً إضافة إلى أن العدل والمساواة يخلق جواً من الحب والمودة بين الطلاب مع بعضهم وبين الطلاب ومعلمهم.
- بينما جاء المؤشر رقم (٥) والذي ينص على (يوفر اختبارات تشخيصية للتعرف إلى الطلبة المتأخرين دراسياً والمتفوقين) الأقل. ويمكن تفسير ذلك على ضوء أن إعداد الاختبارات التشخيصية يستلزم وقت وجهد كبيرين؛ كما أن وقت عضو هيئة التدريس المخصص للعملية التعليمية ربما يكون غير كاف لبناء مثل هذه الاختبارات أو ربما يعتمد على الدرجات التحصيلية للطلاب للحكم على مستواهم التحصيلي وتصنيفهم بالمقارنة بأقرانهم وفق معيار المتوسط الحسابي على سبيل المثال.

وإجمالاً نجد أن المتوسط الحسابي للمؤشرات الخاصة بمعايير جودة التقويم جاء كبيراً جداً حيث بلغ (302.91)؛ وربما يعود ذلك إلى قناعة عضو هيئة التدريس بأهمية عملية التقويم فعن طريقها يتم اكتشاف نواحي الضعف والقوّة وتصحيح المسار الذي تسير فيه العملية التعليمية، كما أنها تساعد على الوقوف على قدرات الطلبة ومشكلاتهم، وبهذا يتحقّق مبدأ الفروق الفردية؛ إلى جانب إعطاء المتعلّمين قدرًا من التعزيز والإثابة بقصد زيادة الدافعية لديهم لمزيد من التعلّم والاكتشاف؛ بالإضافة إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس على إدراك مدى فاعليّتهم في التدريس وفي مساعدة المتعلّمين على تحقيق أهدافهم. والتقويم من شأنه أن يدفع بالمعلّم إلى تطوير أساليبه وتحسين طرقه وبالتالي رفع مستوى أدائه. كما يعتبر تقويم تقدم الطلاب أحد أهم خصائص الأداء التدريسي الفعال وأحد أهم مقوماته، فهو الأساس في عملية تطوير الأداء التدريسي وهو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف التدريس قد تحققت أم لا.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة الجعافرة (٢٠١٥) التي أظهرت أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس يساوي (٣,٥٧)، وهو في المستوى المرتفع، وجاءت المتوسطات الحسابية

للمجالات جميعها في المستوى المرتفع، عدا مجال "تقويم تعلم الطلبة"، في المستوى. كما تتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة الأشقر واللوح (٢٠١٢) التي أظهرت أن تقديرات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة على فقرات الاستبانة مجتمعة فيما يتعلق بدرجة ممارسة عضو هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية. وأيضاً جزئياً مع دراسة الهباهبة (٢٠٠٨) التي أسفرت عن أن مستوى تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس جاء في المستوى المتوسط.

وتختلف نتائج السؤال الثاني عن نتيجة دراسة الشامي (١٩٩٤) فقد توصلت إلى أن معظم كفايات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالتفاعل مع الطلاب وأساليب التدريس، والصفات الشخصية لم تتوفر بدرجة كافية في أدائهم التدريسي، وذلك من وجهة نظر عينة من طلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالأحساء. كما تختلف مع نتائج دراسة الغزيوات (٢٠٠٥) التي أظهرت عدم رضا الطلبة عن المجالات الثلاثة (كفايات التقويم، وكفايات التدريس، والكفايات الإنسانية) لدى أعضاء هيئة التدريس. وإجمالاً نجد أن المتوسط الحسابي لدرجة تحقق مؤشرات معايير جودة التقويم - بدرجة كبيرة جداً - جاء في المرتبة الرابعة لمعايير الكفايات التدريسية حيث بلغ المتوسط الحسابي (91. 302).

ومن نتائج هذا السؤال نرى أن أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة حائل والطائف تراوحت درجة التزامهم بالكفايات التدريسية في الجانب الأكاديمي والتربوي والمهني والأخلاقي التي تم الاعتماد عليها في الدراسة الحالية بين متوسطة وكبيرة جداً؛ وهذا من شأنه أن يؤدي إلى نجاح البرنامج التعليمي الخاص بالدبلوم التربوي الذي يعتمد في المقام الأول على قدرات وكفايات القائمين على تنفيذه، من منطلق أن أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية من أهم العناصر التي تسهم في تطوير ونجاح أي برنامج تعليمي، وأن نجاحهم يعتمد على الأداء المتميز الذي يقومون به.

نتائج السؤال الثاني

والذي ينص على " هل توجد فروق في درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ببرنامج الدبلوم التربوي في جامعتي حائل والطائف من وجهة نظر الطلبة وفقاً لمتغيرات الدراسة (جنس الطالب، الجامعة، تخصص عضو هيئة التدريس) من وجهة نظر الطلبة؟". وللإجابة على السؤال الثاني تم استخدام اختبار (ت)، وتوضح الجداول التالية نتائج الفروق.

جدول (١٠) الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لدى

أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجنس الطالب

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	إناث (ن=٤٠٠)		ذكور (ن=٤٠٠)		المتغيرات
		الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	
.020	-2.335	11.80916	67.7516	12.55543	61.0208	معايير جودة الجانب الشخصي
.008	-2.646	14.04424	76.9485	16.23914	67.6920	معايير جودة التخطيط والتنفيذ للمحاضرة
.012	-2.504	10.46397	28.5573	9.38971	27.5405	معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية
.988	.015	11.56227	35.3553	10.87605	32.1978	معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية
.105	-1.622	7.21502	36.3532	7.99259	31.6776	معايير جودة إدارة المحاضرة والوقت
.226	-1.211	12.34206	54.7309	13.48642	46.9763	معايير جودة التقويم

يتضح من الجدول (١٠) وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة من الجنسين (طلاب/ طالبات) عند مستوى (٠.01) في معايير جودة الجانب الشخصي لأعضاء هيئة التدريس؛ ومعايير جودة التخطيط والتنفيذ للمحاضرة؛ ومعايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية في اتجاه الطالبات في حين لم توجد فروق دالة إحصائيةً متوسطات درجات أفراد العينة بين الجنسين في معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية؛ ومعايير جودة إدارة المحاضرة والوقت؛ ومعايير جودة التقويم لأعضاء هيئة التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عفانة (١٩٩٨) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض الكفايات التدريسية ترجع إلى الجنس. وتتفق جزئياً مع نتيجة دراسات الجفيري (٢٠٠٢) ومحمد (٢٠٠٣) والجعافرة (٢٠١٥) والهباهبة (٢٠٠٨) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس.

وتختلف هذه النتيجة في الجزء الخاص بالفروق بين الجنسين في الكفايات الخاصة بمعايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية مع نتيجة دراسة الطاهر ومصطفى (٢٠٠٩) التي أظهرت عدم وجود فرق بين الجنسين في درجة امتلاك الكفايات التكنولوجية التعليمية.

جدول (١١) الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في درجة توافر مؤشرات معايير جودة الكفايات التدريسية لدى

أعضاء هيئة التدريس وفقاً للجامعة

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	جامعة الطائف (ن=٤٠٠)		جامعة حائل (ن=٤٠٠)		المتغيرات
		الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	
.020	-2.335	11.78457	65.4265	13.37002	63.3459	معايير جودة الجانب الشخصي
.008	-2.646	14.99685	73.7985	16.57140	70.8420	معايير جودة التخطيط والتنفيذ للمحاضرة
.012	-2.504	10.20000	28.9268	9.62259	27.1709	معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية
.988	.015	11.38222	33.7703	11.28791	33.7827	معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية
.105	-1.622	7.74705	34.4714	8.15247	33.5594	معايير جودة إدارة المحاضرة والوقت
.226	-1.211	12.95033	51.4308	13.99901	50.2764	معايير جودة التقويم

يتضح من الجدول (١١) وجود فروق وفقاً للجامعة (حائل/الطائف) عند مستوى (٠.01) في معايير جودة الجانب الشخصي؛ ومعايير جودة التخطيط والتنفيذ للمحاضرة؛ ومعايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية في اتجاه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.

ربما تعود هذه النتيجة إلى وجود اختلافات في نوعية وأهداف برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعتين، حيث تقوم جامعة الطائف بتقديم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بصورة ممنهجة لتنمية قدراتهم وتركز على الجانب الشخصي، وما يتعلق بالتخطيط للمحاضرات وتصميم واستخدام الوسائل التعليمية، هذا على الرغم من أن ممارسة جوانب الأداء التدريسي لا ترتبط بصورة مباشرة بالمكان، فالمهام التدريسية تكاد تكون متشابهة، إضافة إلى تشابه الظروف التي تواجههم إبان أدائهم لواجباتهم التدريسية، فضلاً عن تقارب الضغوط الوظيفية التي يتعرضون لها. في حين لم توجد فروق دالة إحصائية بين الجامعتين في معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية؛ ومعايير جودة إدارة المحاضرة والوقت؛ ومعايير جودة التقويم.

جدول (١٢) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لتخصص عضو هيئة

التدريس علم نفس/ مناهج وطرق تدريس وتقنيات تعليم/ علوم تربوية

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
.035	3.380	536.648	2	1073.296	بين المجموعات	معايير جودة الجانب الشخصي
		158.756	797	126528.146	داخل المجموعات	
			799	127601.442	الكلية	

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
معايير جودة التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	بين المجموعات	1681.643	2	840.821	3.361	.035
	داخل المجموعات	199373.841	797	250.155		
	الكلي	201055.484	799			
معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية	بين المجموعات	314.424	2	157.212	1.591	.204
	داخل المجموعات	78759.237	797	98.820		
	الكلي	79073.661	799			
معايير جودة تصميم واستخدام الأنشطة التعليمية	بين المجموعات	1098.087	2	549.043	4.314	.014
	داخل المجموعات	101433.684	797	127.269		
	الكلي	102531.771	799			
معايير جودة إدارة المحاضرة والوقت	بين المجموعات	428.805	2	214.402	3.404	.034
	داخل المجموعات	50202.896	797	62.990		
	الكلي	50631.701	799			
معايير جودة التقييم	بين المجموعات	1429.173	2	714.587	3.956	.020
	داخل المجموعات	143947.012	797	180.611		
	الكلي	145376.185	799			

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.01) في معايير جودة الكفايات التدريسية باستثناء معايير جودة تصميم واستخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجية وفقاً لتخصص أعضاء هيئة التدريس (علم نفس / مناهج وطرق تدريس وتقنيات تعليم / علوم تربوية)؛ وللتعرف على اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه؛ وأظهرت النتائج أن الفروق جاءت في اتجاه تخصص مناهج وطرق تدريس وتقنيات التعليم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على ضوء أن عضو هيئة التدريس في قسم المناهج وطرق التدريس ربما يكون أكثر قدرة على تفعيل كفايات التدريس لأن التخصص الذي ينتمي إليه يركز على استراتيجيات التدريس الحديثة، وكذلك يهتم بدرجة كبيرة بالأنشطة وأساليب التدريس ويحاول توظيفها في الميدان التربوي، وربما يعود ذلك أيضاً إلى أن قسم المناهج يتصدى للموضوعات التي لها ارتباط مباشر بالكفايات التدريسية، أو لأن الطلبة يشعرون أن عضو هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس هو الأفضل لأنهم بعد تخرجهم أو التحاقهم بالعمل في المدارس ستكون أول مشاكل تواجههم هي المناهج وكيفية تدريسها بالدرجة الأولى. (عيسى والناقة، ب.ت، ٢٢).

توصيات الدراسة

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج يمكن التوصية بما يلي:
١. الاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس في كليات التربية إعداداً متكاملًا، بما يضمن تحقيق معايير الجودة وتحقيق فاعلية العملية التعليمية.
 ٢. عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على استخدام وتوظيف الوسائل التكنولوجية الحديثة.
 ٣. عقد دورات تدريبية وورش عمل لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لإعداد وتصميم الأنشطة التعليمية في التدريس الجامعي.
 ٤. البحث عن أساليب جديدة لتنمية مهارات التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في ظل الأعداد الكبيرة التي تشهدها الجامعات الآن.
 ٥. الاستفادة من تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس، وتوظيفها بشكل يطور الأداء مستقبلاً.
 ٦. إجراء المزيد من الدراسات حول تقويم الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلاب ورؤساء الأقسام والعمداء وغيرهم ممن لهم صلة وثيقة بالعملية التعليمية.

المراجع

- الأبراشي، محمد عطية (١٩٩٨) روح الإسلام، القاهرة: دار إحياء الكتب العربية.
- الأشقر، ياسر وعصام اللوح (٢٠١٢). درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبته. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (1) 20، ٤٠٥-٤٣٥.
- بايه، برهان نمر إبراهيم (٢٠١٢). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء استراتيجيات التدريس المتمركزة حول الطالب ومتطلباتها وفق مبادئهم، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (مجلة عربية إقليمية محكمة)، العدد الخامس والعشرون، الجزء الأول، ص ص ١٣ - ٤٠.
- الثبتي، مليحان والقربي، علي (١٩٩٣). طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد الخامس، العدد الثاني، ص ص ٤٢٧-٤٦٢.
- الجعافرة، عبد السلام يوسف (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٤٢، العدد ١، ص ص ١٣٩-١٥٥.
- الجفيري، ابتسام حسين (٢٠٠٢). آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، المجلة التربوية، المجلد السادس عشر، العدد (٦٤)، ص ص ١١١-١٥٢.
- الحكمي، إبراهيم الحسن (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض - المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ص ص ١٣-٥٦.
- حياوي، موفق (١٩٨٧). دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٢.

مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٢)، العدد (٤)، (ربيع ثاني ١٤٤٠هـ / ديسمبر ٢٠١٨م)

الخثيلة، هند ماجد (٢٠٠٠). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص ص ١٠٧-١٢٣.

خضر، فخري رشيد (١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م)، التقييم التربوي، دبي: دار القلم. الخطيب، محمود (٢٠٠٧). كيفية تحقيق الجودة في التعليم العام. مجلة الدعوة. العدد (٣٠٩٨)، شبكة الإنترنت.

دخيخ، صالح احمد و جار الله ، سعيد عبد الله (١٤٢٧). الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التربية والتعليم . مجلة البحوث التربوية. الباحثة: كلية المعلمين. العدد (٧).

دياب، محمد حسن (٢٠٠٦). تطوير برنامج إعداد معلم الدراسات الاجتماعية في المرحلة الثانوية وتدريبه أثناء الخدمة. رسالة دكتوراه غير منشورة. معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

رضوان، بواب (٢٠١٤). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، رسالة دكتوراه غير منشورة.

زايد، عبد الناصر (٢٠٠٣). ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقييم الأداء الجامعي - دراسة تحليلية : قياس أداء أعضاء الهيئة التدريسية، "مؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، ص ص ٥٣-٧٢.

زيتون، حسن حسين (٢٠٠٦). مهارات التدريس: "رؤية في تنفيذ التدريس"، القاهرة: عالم الكتب. الشامى، إبراهيم عبد الله (١٩٩٤). بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركها الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء، مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر، السنة (٣)، العدد (٦).

شحاتة، حسن سيد (٢٠٠٥). "ثقافة المعايير والتعليم الجامعي"، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية ، ٢٦ - ٢٧ يوليو، مجلد (١)، جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس.

الطاهر، مجاهدي ومصطفى، بعلي (٢٠٠٩). درجة امتلاك أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة للكفايات التكنولوجية التعليمية كمتطلب للجودة الشاملة، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليمي العالي، ص ص ١٠١٢-١٠٢٠.

مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٢)، العدد (٣)، (رجب ١٤٤٠هـ/ مارس ٢٠١٩م)

طبلان، أحمد راجح (٢٠٠٧). "صعوبات تطبيق معايير ضمان الجودة الشاملة"، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد (١٢٩).

العارف، عبد اللطيف عبد الله وقران، أحمد عبد الله (٢٠٠٧). معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام، من وجهة نظر المسؤولين والمشرفين التربويين ومديري المدارس في منطقة الباحة التعليمية- دراسة مقدمة للمؤتمر الرابع عشر (الجودة في التعليم) والذي عقد في منطقة القصيم في الفترة من ٢٨-٢٩/٤/١٤٢٨هـ. متاح على

الرابط: http://www.ksu.edu.sa/sites/Colleges...Education/...

عبد الله، عبد الهادي (٢٠٠٥). تطوير منهج مبادئ التجارة بالمدارس الثانوية التجارية في ضوء معايير الجودة الشاملة للمنهج قياس فاعلية. المؤتمر السابع عشر. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. جامعة عين شمس: دار الضيافة. ٢٦-٢٧ يوليو.

عبد المقصود، محمد السعيد (١٩٩٧). مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهياكلها التنظيمية بالبلاد العربية. دراسة جدوى وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب أثناء الخدمة بالبلاد العربية، إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة.

العتيبي، منصور بن نايف (٢٠١١). الكفايات الأخلاقية والتقنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة. ع. ٧٧، ج. ٢، ص ١-٤٦.

عيسى، حازم زكي والناقة، صلاح أحمد (ب.ت). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، المؤتمر التربوي الثاني " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة "،

site.iugaza.edu.ps/snaqa/files/2010/02/qafaah.doc

الغزيوات، محمد، ٢٠٠٥، تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية. مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد (٢٢)، ص ١٥٧-١٤١.

كاظم، أمينة محمد (٢٠٠٠). التقويم وكفاءة النظام التربوي، مشروع المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة.

- مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٢)، العدد (٤)، (ربيع ثاني ١٤٤٠هـ / ديسمبر ٢٠١٨م)
- الكندري، عبدالله (١٩٩٤). تقويم كفايات معلمي اللغة العربية بمدرسة الكويت الإنجليزية . دراسة حالة،
المجلة التربوية . جامعة الكويت . العدد الثالث والثلاثون، المجلد التاسع .
- الكيومي، عبد الله (٢٠٠٢). تقدير درجة إمكانية تطبيق بعض مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في كليات
التربية في سلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين والمعلمين فيها، رسالة ماجستير غير
منشورة. كلية التربية، سلطنة عمان.
- ماتير، بربارا وآخرون (٢٠٠٢). الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة حسين عبد اللطيف بعارة
وماجد محمد الخطايب، دار الشروق: عمان الأردن.
- مرسي، محمد منير (١٩٩٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة:
دار النهضة العربية.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج. مذكرة بشأن الإعداد اللازم لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعات
الدول الأعضاء. مقدّمة إلى مجلس التعليم العالي، الدورة السابعة عشر، العين، ١٤٠٩
هـ / ١٩٨٩ م.
- المهاجبة، عبد الله عيد (٢٠٠٨). تقييم طلبة الدراسات العليا لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء
التطبيقية. مجلة اتحاد الجامعات العربية - الأردن.
- Aleamoni, L. (1999). Student rating myths versus research fact from 1924
to 1998, Journal of Personnel in Education ,13 (2),153-166.
- Arreola, R. (2007). Developing a comprehensive faculty evaluation system:
A Handbook for college faculty and administration on
designing and operating a comprehensive evaluation system.
(3rd Ed). MA: Anker Publishing Company.
- Beard, V. (2002). Classroom assessment techniques (CATS): Tools for
improving accounting education. Journal of Accounting
Education, V. 11, issue. 2, 293-300.
- Christy,J. (1990). Guidelines for evaluating higher education organization,
Journal for Higher Education Management. 5, No.2, 17-25
- Cotton, K. (2001). Applying total quality management principles to
secondary Ed u, http://www.nwrol_sopdsivs_8035.html.
- Dilts, D., Haber, L. &Bialik, D. (1994). Assessing what professors do: An
introduction to academic performance appraisal in higher
education. CT: Greenwood Press.
- Freeze, C.R.; & others (2004): The length of time spent in student teaching
as a factor in teacher performance evaluation at Clemson
University. (ERIC), ED 238881.

- Kicklighter, J:R, (2003): Use of a course portfolio for assessment of teaching and learning. Journal of the American Dietetic Association, V.99, Issue 9, A75.
- Pollack, Myra, and Miller, David (1980). Teachers Make the Difference an Introduction Education. New York, Harper, Row.
- Raskn- Betty, and plante, patricia(1979). The student evaluation of teachers, Academe, 65, 381-383.
- Ryan, K. (2000). Evaluation teaching in Higher education: A vision for the future, San Francisco: Jossey-Bass.
- Seldin, P. & Associates (2006). Evaluation faculty performance: A practical guide to assessing teaching, Research, and service. San Francisco: Anker Publishing Company.
- Simon,C.(2003).An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,The International Journal of Educational Management, Vol.(17),No.(5),195-199.
- Worthen, B.R. &Sanders,J.R.(1987). Educational evaluation: Alternative Approaches and practical Guidelines, New York, Longman.